

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DIMODERASI *LOCUS OF CONTROL* INTERNAL**

TESIS

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Derajat Gelar S-2
Program Studi Magister Psikologi Sains**



**Disusun oleh:
SRI AYU RAMADHANI
NIM. 201710440211010**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
April 2019**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION DIMODERASI
LOCUS OF CONTROL INTERNAL**

Diajukan oleh:

SRI AYU RAMADHANI

201710440211010

Telah disetujui

Pada hari/tanggal, Kamis/ 28 Maret 2019

Pembimbing Utama



Dr. Tulus Winarsunu, M.Si

Pembimbing Pendamping



M. Satis Yuniardi, Ph.D., Psikolog

Direktur
Program Pascasarjana



Akhsanul In'am, Ph.D.

Ketua Program Studi
Magister Psikologi



Dr. Iswinarti, M.Si.



TESIS

Dipersiapkan dan disusun oleh:

SRI AYU RAMADHANI

201710440211010

Telah dipertahankan di depan Dewan penguji

Pada hari/tanggal, **Kamis/ 28 Maret 2019**

Dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Magister/ Profesi di Program Pascasarjana

Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Ketua	: Dr. Tulus Winarsunu, M.Si
Sekretaris	: M. Salis Yuniardi, Ph.D., Psikolog
Penguji 1	: Dr. H. Latipun, M.Kes.
Penguji 2	: Dr. Diah Karmiyati, M.Si.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini, Saya:

Nama : **SRI AYU RAMADHANI**

NIM : **201710440211010**

Program Studi : Magister Psikologi

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. TESIS dengan judul : **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DIMODERASI LOCUS OF CONTROL INTERNAL** adalah karya saya dan dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.
 2. Apabila ternyata dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia Tesis ini DIGUGURKAN dan GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN, serta diproses dengan ketentuan hukum yang berlaku.
 3. Tesis ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan HAK BEBAS ROYALTY NON EKSKLUSIF.
- Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 29 Maret 2019

Yang menyatakan,




SRI AYU RAMADHANI

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Alhamdulillah, segala puji dan puji syukur bagi Allah *Subhanahu wa Ta'aalaa* atas segala karunia pertolongan dan kelapangan jalan bagi berbagai sisi yang Allah bukakan bagi penulis sehingga dapat melewati setiap tahapan proses penelitian ini dengan baik. Allah juga ciptakan scenario kehidupan yang luar biasa, hadirkan semangat yang tak pernah terbayang sebelumnya oleh penulis. Alhamdulillah tidak henti terucap atas kehadiran-Nya bagi penulis untuk dapat menyelesaikan tesis dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Dimoderasi *Locus of Control* Internal” sebagai syarat memperoleh gelar Magister Psikologi dari Universitas Muhammadiyah Malang.

Dalam proses pengerjaan tesis ini, Allah berikan banyak pertolongan-Nya melalui berbagai pihak, baik yang berada dekat ataupun jauh dengan penulis. Sebagai rasa syukur, penulis ingin menyampaikan *jazaakumullah khoiron* untuk semua pihak yang telah terlibat, yaitu:

1. Bapak Dr. Fauzan, M.Pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Bapak Akhsanul In'am, Ph.D selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Ibu Dr. Iswinarti, M.Si selaku ketua Program Studi Magister Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Bapak Dr. Tulus Winarsunu, M.Si dan M. Salis Yuniardi, Ph.D selaku pembimbing utama dan pembimbing kedua yang senantiasa sabar dan meluangkan waktu dalam memberikan pengarahan dan bimbingan agar penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.
5. Para Dosen Magister Psikologi dan para staf administrasi Pascasarjana yang telah memberikan ilmu berharga dan memberikan pelayanan yang terbaik selama penulis belajar di kelas perkuliahan pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang.
6. Ayahanda Abdul Latif dan Ibunda Hasmawati Masia, Sp, Kakak-kakak dan adik-adik tersayang dan tercinta atas semua perhatian dan dukungan berupa doa yang tiada hentinya dan memberikan semangat kepada penulis.
7. Para Partisipan yang sudah meluangkan waktu dalam penyelesaian Tesis ini.
8. Rekan-rekan Magister Psikologi Sains angkatan 2017 dan Kakanda Alifah Nabilah, Fenny Febrianty, Fuad Ardiansyah, Ismiyah Humayrah, Bilqis dan Ardana yang selalu memberika dukungan dan motivasi serta meluangkan waktunya untuk membantu dan berdiskusi selama pengerjaan Tesis ini.
9. Rekan-rekan UPT. BIPA, IRO dan Humas Universitas Muhammadiyah Malang, Resky Nurasiza, SE dan Indah Khairunnisa, S.HubIntl yang selalu

memberikan dukungan dan semangat kepada penulis hingga Tesis ini terselesaikan.

10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan Tesis.

Penulis sangat menyadari bahwa tidak ada karya yang sempurna dan sangat diharapkan adanya masukan baik saran maupun kritik yang bersifat membangun guna memperbaiki kekurangan yang ada. Akhir kata, semoga karya tulis ilmiah/ tesis ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak yang membacanya. Sekian. Terima Kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Malang, 10 Maret 2019

Penulis,

Sri Ayu Ramadhani



ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DIMODERASI *LOCUS OF CONTROL* INTERNAL

Sri Ayu Ramadhani
sriayu.ramadhani@gmail.com
Magister Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang

Turnover intention merupakan suatu kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi. Kepuasan kerja diduga mampu menurunkan *turnover intention*. *Locus of control* internal berhubungan dengan kepuasan kerja dan *turnover intention*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji *locus of control* internal sebagai moderator pada hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengambilan data menggunakan kuesioner *turnover intention*, kepuasan kerja, dan *locus of control* internal, dengan teknik *purposive sampling*. Subjek penelitian ini sebanyak 161 karyawan yang bekerja di kementerian dan kewiraswastaan. Analisis data menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* internal tidak dapat menurunkan pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: *Turnover intention*, kepuasan kerja, *locus of control* internal

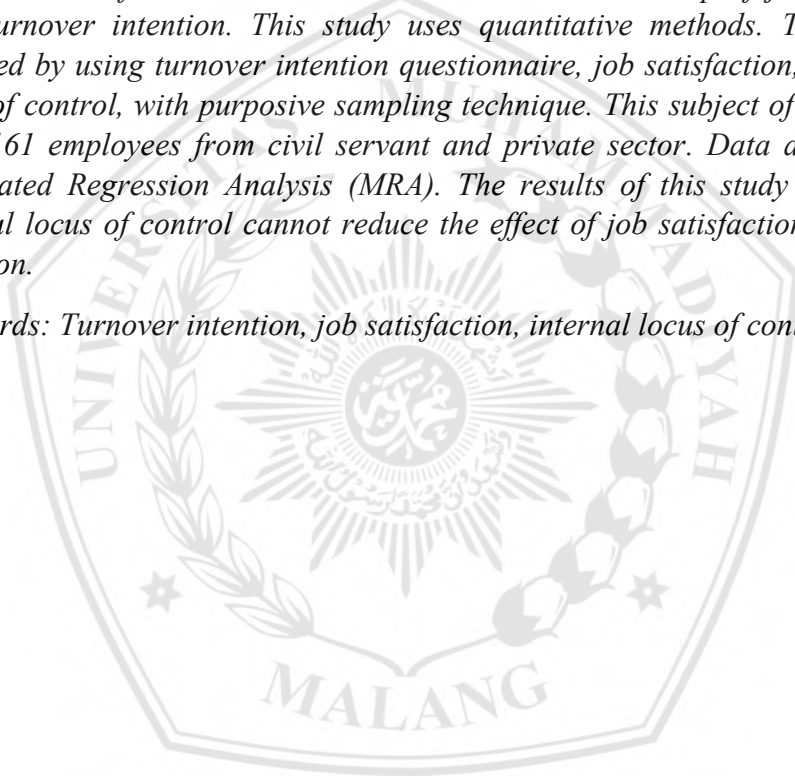
ABSTRACT

THE EFFECT OF JOB SATISFACTION ON TURNOVER INTENTIONS MODERATED BY INTERNAL LOCUS OF CONTROL

Sri Ayu Ramadhani
sriayu.ramadhani@gmail.com
Master of Psychology
University of Muhammadiyah Malang

Turnover intention is a tendency to leave an occupation or organization. Job satisfaction is thought to be able to reduce turnover intention. Locus of internal control is related to job satisfaction and turnover intention. This study aims to test internal locus of control as a moderator on the relationship of job satisfaction with turnover intention. This study uses quantitative methods. The data was obtained by using turnover intention questionnaire, job satisfaction, and internal locus of control, with purposive sampling technique. This subject of this research were 161 employees from civil servant and private sector. Data analysis using Moderated Regression Analysis (MRA). The results of this study indicate that internal locus of control cannot reduce the effect of job satisfaction on turnover intention.

Keywords: Turnover intention, job satisfaction, internal locus of control



DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	i
KATA PENGANTAR.....	iError! Bookmark not defined.
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI.....	ivi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
PENDAHULUAN	
Latar Belakang	1
TINJAUAN PUSTAKA	
<i>Turnover Intention</i>	5
Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i>	6
Moderasi <i>Locus of Control Internal</i> pada pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	7
METODE PENELITIAN	
Desain Penelitian	9
Subjek Penelitian	9
Pengukuran	9
Prosedur Penelitian	10
Analisis Data.....	11
HASIL DAN PEMBAHASAN	
Hasil Penelitian.....	11
Uji Hipotesis	11
Pembahasan	11
KESIMPULAN DAN SARAN	
Simpulan dan Implikasi	16
DAFTAR PUSTAKA	15
INDEKS	20
LAMPIRAN	
20	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Deskripsi Data	12
Tabel 2. Hasil Analisis Regresi peran <i>locus of control</i> internal sebagai moderasi pada hubungan kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i>	12
Lampiran 1 Item Skala <i>Turnover Intention</i>	22
Lampiran 2. Item Skala Kepuasan Kerja	23
Lampiran 3. Item Skala <i>Locus of Control</i> Internal	24
Lampiran 4. <i>Blueprint</i> Item Skala <i>Turnover Intention</i>	22
Lampiran 5. <i>Blueprint</i> Item Skala Kepuasan Kerja	22
Lampiran 6. Contoh Skala	26
Lampiran 7. Hasil Analisis Hayes	31
Lampiran 8. <i>Reliabilitas</i> Kepuasan Kerja	34
Lampiran 9. <i>Reliabilitas Turnover Intention</i>	33
Lampiran 10. <i>Reliabilitas Locus of Control</i> Internal	35
Lampiran 11. Tabel Data Penelitian	36
Lampiran 12. Hasil Analisis SPSS	39

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Model Hubungan.....	8
Gambar 2 Grafik Moderasi <i>locus of control</i> internal pada hubungan kepuasan kerja dengan <i>turnover intention</i>	13



Latar Belakang

Turnover intention merupakan suatu kecenderungan untuk meninggalkan atau berhenti dari suatu pekerjaan atau organisasi. *Turnover intention* adalah suatu gambaran pemikiran untuk keluar atau keinginan meninggalkan dan mencari pekerjaan ditempat lain. Turnover umumnya terjadi pada perusahaan-perusahaan, perindustrian, dan dunia pendidikan (Chen, Wang, & Cheng, 2010; Mayende & Musenze, 2014; Oluwafemi, 2013). *Turnover intention* terjadi pada karyawan dengan rentang usia 18 – 52 tahun (Lin & Ding, 2005).

Medina (2012) menyatakan dalam penelitiannya bahwa karyawan dengan usia muda memiliki tingkatan *turnover* yang lebih tinggi. Karyawan usia muda lebih berkesempatan untuk meninggalkan pekerjaan dikarenakan tanggung jawab keluarga yang kecil sehingga lebih muda memobilitas pekerjaan dan *turnover intention* untuk karyawan dengan usia lanjut dilakukan untuk meningkatkan produktifitas kerja.

Robbins (1998) menyatakan bahwa *turnover intention* dapat merugikan organisasi secara materi misalnya pengeluaran dana dan non-materi misalnya penurunan produksi dan terbengkalainya pekerjaan yang harusnya diselesaikan cepat menjadi lama. Khattak dan Ahmad (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa *turnover intention* mengakibatkan kerugian secara finansial serta juga mengganggu kontinuitas organisasi. Hal yang sama juga di ungkapkan oleh Law (2005), Hussain dan Arif (2012) menyatakan bahwa dampak yang diakibatkan oleh *turnover intention* yakni kerugian materi seperti pengeluaran organisasi yang digunakan untuk melakukan rekrutmen karyawan baru dan menurunkan produksi organisasi serta pekerjaan yang tidak kunjung selesai karena posisi yang kosong.

Penelitian yang dilakukan Mobley (1986) sebelumnya menyatakan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor perbedaan individu dan karakteristik organisasi. Faktor perbedaan individu seperti faktor usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan ataupun status perkawinan. Lu, Gursay, dan Neale (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa karyawan level-line memiliki kesempatan berpindah pekerjaan lebih tinggi daripada karyawan level supervisor, dengan artian masa jabatan mempengaruhi keinginan

untuk berpindah. Faktor karakteristik organisasi seperti tingkat pembayaran, pengembangan karir serta program pelatihan Panjang.

Rusdi, dkk., (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa gaji/upah karyawan yang sesuai dengan porsinya memiliki peranan yang sangat berpengaruh dalam bekerja, dalam artian pemberian gaji kepada karyawan sesuai dengan apa yang mereka berikan kepada organisasi akan sangat menguntungkan untuk peningkatan kerja kedua belah pihak. Hal ini juga dinyatakan Chen, Wang, dan Cheng (2010) dalam penelitiannya bahwa upah kerja menjadi salah satu faktor yang mendorong seseorang mengambil keputusan untuk tetap tinggal atau pergi dari suatu pekerjaan dan ketidakpuasan dengan gaji juga menjadi kunci atau faktor yang sangat mendukung dalam *turnover intention*.

Kemudian Abate dan Schaefer (2018), Arshadi dan Damiri (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa melalui kegiatan atau pelatihan kemampuan karyawan akan ditingkatkan, yang artinya dengan adanya pelatihan pengembangan karyawan akan semakin meningkatkan produktivitas dan belajar varian budaya industri organisasi yang akan membantu karyawan dalam bekerja tanpa hambatan. Serta dengan pelatihan kesempatan karyawan untuk melakukan promosi di internal organisasi menjadi salah satu pendukung karyawan untuk mengurangi melakukan *turnover intention*.

Mobley (1986) dalam penelitiannya juga menemukan *turnover intention* dipengaruhi oleh komitmen organisasional. Dengan adanya komitmen dapat membuat seseorang puas terhadap pekerjaannya, namun seorang karyawan bisa tidak puas dengan pekerjaannya tetapi tidak memiliki keinginan untuk berpindah karena adanya komitmen yang kuat antara dirinya dengan organisasi. Penemuan Falkenberg (2011) dalam penelitiannya memperkuat penemuan ini bahwa komitmen yang tinggi akan mengurangi tingkat *turnover intention* dikarenakan komitmen mempunyai hubungan yang kuat dengan *turnover intention*.

Selain faktor komitmen organisasi, Cohen dan Gohan (2007), Hayes (2015), Mayende (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *turnover intention* juga dipengaruhi oleh stres kerja dan menunjukkan pengaruh yang kuat *turnover intention* dalam bekerja. Abate dan Schaefer (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kelelahan dan stress kerja akan membuat karyawan tidak

merasa nyaman dalam bekerja dan cenderung melakukan hal-hal yang menyimpang dalam bekerja yang berdampak buruk pada produktivitas organisasi.

Faktor lain yang berpengaruh kuat membuat seseorang memutuskan untuk melakukan *turnover intention* ke perusahaan lain atau mencari pekerjaan lain yakni faktor kepuasan terhadap pekerjaan itu (Schyns, 2011). Hal ini juga diperkuat oleh temuan Cohen dan Golan (2007) dalam penelitiannya menemukan bahwa selain stres kerja, kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi *turnover*.

Davis dan Newstrom (1985), Robbins (2003) dalam penelitian sebelumnya menyatakan bahwa kepuasan kerja hal yang bersifat individu yang memiliki tingkatan perasaan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai dalam pekerjaan. Kepuasan kerja menentukan sikap karyawan dengan pekerjaannya. Semakin tinggi kepuasan kerja maka karyawan akan memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya karyawan yang tidak memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya akan memiliki tingkat kepuasan yang rendah (Robbins, 2008). Semakin rendahnya kepuasan pada pekerjaan akan menimbulkan *turnover intention* pekerjaan yang lebih nyaman atau mencari lowongan pekerja di tempat yang baru. (Ivancevich, 2007).

Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa adanya hubungan yang kuat yang mempengaruhi kepuasannya kerja terhadap *intention turnover* (Alshammari, dkk., 2016; Hofaidhllaoui & Chhinzer, 2014; Lu dkk., 2016). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Govand (2015) menjelaskan bahwa adanya hubungan yang lemah antara kepuasan kerja dan *turnover intention*. Hal ini menunjukkan ada inkonsistensi hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Penelitian lebih lanjut dibutuhkan untuk menjelaskan lebih dalam terkait hubungan kedua variabel yakni kepuasan kerja dan *turnover intention*. Ini menjadi alasan mengapa peneliti ingin mendalami pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Kreitner dan Kinicki (2005) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni pemenuhan kebutuhan yang mana ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan, perbedaan yang ditentukan oleh pemenuhan harapan antara apa yang diharapkan dan tidak diharapkan, pencapaian

nilai yang merupakan hasil persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja, keadilan seperti bagaimana perlakuan yang diterima di tempat bekerja dan komponen genetik yang menyiratkan perbedaan sifat individu yang akan menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Variabel lain yang juga mengambil peran dalam mempengaruhi hubungan kepuasan kerja dan *turnover intention* tidak konsisten yakni pengambilan keputusan. Peran karyawan dalam pengambilan keputusan sangat penting untuk menjalin komitmen dengan perusahaan dan pimpinan untuk memutuskan nasib pekerjaan kedepannya yang mengakibatkan rendahnya angka kerugian dan juga pengurangan karyawan, berkurangnya konflik dan mengurangi ketidakhadiran karyawan. Wright dan Kim (2014) juga menyebutkan dalam penelitiannya bahwa hubungan yang sangat signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yakni keikutsertaan karyawan dalam pengambilan keputusan.

Gagasan atau ide lain bahwa ada faktor lain yang mempengaruhi hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*. Faktor tersebut adalah *locus of control* (Lin & Ding, 2005). Menurut Markku (1994) *locus of control* berperan penting karena dianggap terkait dengan persepsi dan kebutuhan pekerjaan dan sangat penting untuk pencapaian serta penting dalam organisasi yang terkait dengan pekerjaan yang berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja yang tinggi. *Locus of Control* memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja. Hal ini diperkuat oleh temuan Lin (2005) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi *locus of control* internal daripada eksternal, yang artinya *locus of control* mengukur keyakinan individu secara internal atau keyakinan yang ada didalam diri seseorang yang diyakini dan menjadi penentu sikap atau emosi seseorang dalam mengambil keputusan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji *locus of control* sebagai moderator pada hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Diharapkan manfaat teoritis dari penelitian ini akan menjadi informasi dan referensi untuk kajian ilmu psikologi industri dan organisasi serta manfaat praktis penelitian ini untuk sebagai studi yang akan menguatkan organisasi dalam memelihara hubungan baik dengan karyawan.

Tinjauan Pustaka

Turnover Intention

Turnover intention menjadi awal dari pengambilan keputusan untuk *resign*, sebelumnya seseorang memiliki banyak alasan untuk tidak datang bekerja seperti sakit, terlambat datang bekerja, atau bahkan tidak datang tanpa memberi kabar (Huang, 2006). *Turnover intention* itu sendiri adalah keinginan seseorang untuk mengundurkan diri dari pekerjaan di suatu organisasi atau perusahaan secara sukarela (Griffeth & Hom, 2001). Dalam penelitiannya Jacobs dan Roodt (2011) menyatakan bahwa intensi atau keinginan atau niat seseorang untuk pergi dan meninggalkan atau berhenti dari suatu pekerjaan yang merupakan suatu bentuk jenis perilaku penarikan diri terhadap pekerjaan. *Turnover intention* sebagai keinginan yang dilakukan secara sengaja untuk meninggalkan suatu pekerja atau perusahaan dan organisasi yang dianggap sebagai keputusan terakhir dalam urutan *withdrawal cognition* (Bothma & Roodt, 2012). *Turnover intention* yakni niatan atau bahkan kecenderungan seseorang untuk berpindah atau keluar dari suatu pekerjaan atau perusahaan atas dasar pilihannya sendiri dan memiliki kemungkinan untuk berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya sesuai dengan harapan yang dimiliki atas pekerjaannya.

Mobley (1997) mengatakan bahwa *turnover intention* terkandung aspek-aspek seperti pemikiran untuk keluar dari perusahaan atau menarik diri dari perusahaan dilakukan seraya untuk membanding-bandingkan apa yang telah dicapai di perusahaan atau organisasi sebelumnya dengan apa yang diperoleh oleh teman di perusahaan yang berbeda. Aspek lainnya lagi yaitu, intensi untuk mencari pekerjaan lain dan intensi untuk keluar dari perusahaan atau organisasi setelah memastikan bahwa dirinya akan berhenti dari pekerjaan atau organisasi tersebut.

Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*

Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual karena tingkat kepuasan setiap individu berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang masing-masing individu yakini. Kepuasan kerja sangat berpengaruh pada nilai kemanusiaan dan keuntungan finansial suatu perusahaan. Greenberg dan Baron

(2003) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Gibson (2000) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang mutlak dimiliki oleh para karyawan.

Mathias dan Jackson (2001) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang, dimana ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapannya tidak terpenuhi. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang penting karena apa yang dirasakan oleh karyawan, apakah puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya akan memberikan pengaruh tidak hanya untuk pegawai itu sendiri tetapi juga dapat mempengaruhi rekan kerja dan organisasi. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja dan *work engagement* serta menurunkan *turnover intention*.

Spector (1997) menyatakan bahwa kepuasan kerja diperoleh karena terpenuhinya aspek-aspek dalam pekerjaan yang terdiri dari sembilan aspek yaitu, gaji, promosi, atasan, tunjangan/ tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri atau jenis kerja, dan komunikasi. Selain itu, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh kepribadian, status pernikahan dan usia (Greenberg & Baron, 2003).

Luthans (2006) menjelaskan indikator-indikator yang berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan yakni kepuasan pada pekerjaan itu sendiri. Maksudnya setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Pekerjaan itu akan mudah atau sulit ataupun perasaan karyawan ketika mengerjakan pekerjaan itu akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja. Ketika pekerjaan itu menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi juga akan mengurangi *turnover intention*. Selanjutnya, kepuasan pada pembayaran menjadi salah satu indikator yang berpengaruh pada kepuasan kerja. Bukan karena jumlah gaji tersebut tapi keadilan dari berbagai macam aspek yang gaji dengan kepuasan seperti kebijakan penggajian, tunjangan, tingkat gaji dan kenaikan gaji. Kepuasan selanjutnya yakni promosi, promosi kerja berkaitan dengan peningkatan jenjang karir karyawan. Karyawan akan merasa puas jika mendapatkan kesempatan promosi untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi. Terakhir kepuasan pada pimpinan dan rekan kerja. Pimpinan yang mengutamakan partisipasi karyawan dalam setiap kegiatan atau peran dalam pekerjaan karyawan

memberikan tingkat kepuasan yang tinggi dan berhubungan dengan rekan kerja ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan respon emosional dan efektivitas yang sangat berdampak pada pekerjaan dan sikap umum dari hasil beberapa sikap khusus terhadap karakteristik individual, hubungan kelompok diluar pekerjaan dan juga faktor-faktor pekerjaan (Kreitner & Kinicki 2005; As'ad, 2000). Karyawan yang puas akan lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan (Robbin, 2006).

Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak baik yang menguntungkan organisasi ataupun individu dan bias mengurangi *turnover* ataupun stress dalam bekerja (Huang, 2006). Individu yang merasa pekerjaan mereka tidak bagus akan menarik diri dari pekerjaan mereka dan mencari pekerjaan lain atau secara tidak langsung mengekspresikannya dengan tidak datang bekerja atau mencari pekerjaan lain, tidak produktif dan lebih banyak melakukan kesalahan yang disengaja (Cohen, 2007).

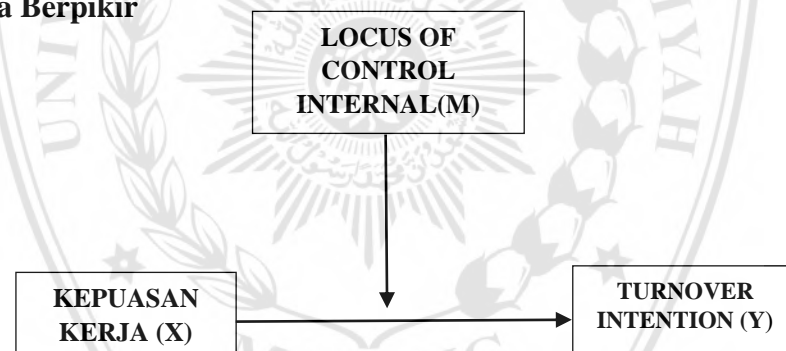
Moderasi *Locus of Control* internal pada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Locus of Control dinilai merupakan kendali individu terhadap keberhasilan diri dan takdir hidupnya (Kreitner & Kinicki, 2005). Setiap individu memiliki *locus of control*, namun terdapat kategori yang berbeda, yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Setiap individu memiliki kecenderungan *locus of control* tertentu dan dikatakan berbeda-beda tergantung dengan situasi yang dihadapinya. Mereka yang berorientasi pada *locus of control* internal memahami bahwa penguatan atau sebuah hasil merupakan kesempatan dan dikendalikan oleh dirinya sendiri atau karakteristik pribadi (Rotter, 1966).

Individu dengan *locus of control* internal meyakini bahwa dirinyalah yang menentukan nasib atau hal-hal yang terjadi pada kehidupannya (Rotter, 1966). Mereka memandang bahwa kehidupan ini mampu di ramalkan dan perilaku individu turut berperan di dalamnya (Kreitner & Kinicki, 2005). George (1996) menyatakan dalam penelitiannya bahwa suasana hati yang positif akan membantu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan berperan penting dalam

menentukan terselesaikannya pekerjaan. Dibandingkan dengan *locus of control* eksternal, *Locus of control* internal mengarahkan upaya yang lebih besar daripada eksternal dalam mengendalikan lingkungan kerja (Blau, 1987). Artinya bahwa *locus of control* internal yang memiliki peran lebih besar untuk memutuskan apakah mereka akan tetap bertahan pada suatu pekerjaan atau memutuskan untuk *turnover*. Sedangkan eksternal *locus of control* meyakini bahwa kehidupan ini tidak dapat diramalkan, dan menggantungkan hidupnya pada orang lain serta memilih situasi yang menguntungkan (Kreitner & Kinicki, 2005; Maltby, Day & Macaskill, 2007). Sejalan dengan penelitian George (1996) yang menyatakan bahwa pekerjaan akan mendapatkan hasil yang maksimal jika bekerja dengan rekan kerja yang selalu mendukung dan ada saat dibutuhkan ketika kesulitan menyelesaikan pekerjaan. Blau (1987) dalam penelitiannya menyatakan *locus of control* eksternal memiliki peluang yang sangat sedikit untuk *turnover* meskipun mereka tidak puas dengan pekerjaan itu sekalipun, dan lebih memilih untuk menunggu sampai faktor-faktor lingkungan yang menyuruh mereka untuk berhenti.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka berpikir ketiga variabel

Hipotesis Penelitian

- H1 : Ada pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.
 H2 : *Locus of control* internal dapat menurunkan pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *ex-post facto*. *Ex-post facto* adalah penelitian yang meneliti hubungan yang tidak dimanipulasi atau tidak diberikan perlakuan. *Ex-post facto* dilakukan pada peristiwa atau kejadian yang sudah pernah terjadi sebelumnya (Creswell, 2014).

Penelitian ini dikaji ulang berdasarkan temuan dari penelitian sebelumnya. Penelitian ini mencoba menyajikan bagaimana variabel moderasi berperan pada hubungan variabel independent dan dependen.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah 161 karyawan yang bekerja di perusahaan. Pengambilan subjek pada penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah salah satu teknik sampling dimana peneliti sudah menentukan pengambilan sampel dengan menentukan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan kriteria peneliti sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian (Sugiyono, 2012). Pengambilan subjek dilakukan secara non random sampling, yang artinya teknik ini tidak memberikan kesempatan yang sama pada semua subjek untuk dijadikan subjek dan memiliki ciri khusus yang sengaja dibuat oleh peneliti agar sampel yang diambil memenuhi kriteria-kriteria yang mendukung penelitian (Azwar, 2010).

Pengukuran

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *turnover intention*. Variabel terikatnya adalah kepuasan kerja. Variabel moderator adalah *locus of control*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga skala yakni skala *turnover intention*, kepuasan kerja, dan *locus of control*.

Pertama, *Turnover Intention Scale* yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan teori yang dikemukakan (Jacobs & Roodt, 2007) dengan jumlah aitem 14 yang diperoleh dari tiga aspek yakni aspek personal, organisasi dan karakteristik pekerjaan, dengan 9 item *favorable* dan 5 item *unfavorable* yang memiliki *cronbachs alpha* sebesar .913. Terdapat empat pilihan jawaban, 1 (Sangat Tidak Sesuai/STS), 2 (Tidak Sesuai/ TS), 3 (Sesuai/ S), 4 (Sangat Sesuai/ SS). Salah satu pernyataan yang terdapat dalam skala ini adalah “Saya akan meninggalkan pekerjaan saya saat ini, jika saya mendapatkan tawaran lain yang cocok”.

Berikutnya, Alat ukur kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini merupakan adaptasi dari *Job Satisfaction Survey* berdasarkan teori yang dikemukakan (Spector, 1997). *Job Satisfaction Survey* ini mengukur kepuasan

kerja berdasarkan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Terdapat sembilan aspek dalam kepuasan kerja, yaitu kepuasan terhadap gaji, kesempatan promosi, supervise atau atasan, tunjangan, penghargaan terhadap hasil kerja, prosedur kerja, rekan kerja, karakteristik pekerjaan dan komunikasi. Alat ukur ini menggunakan format *likert* dari nilai 1 sangat tidak setuju sampai dengan 5 sangat setuju. Contoh item:” saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan”. Hasil uji coba pada skala kepuasan kerja terdapat 35 aitem yang valid dan 1 item tidak valid (gugur). Reliabilitas cronbach’s alfa pada skala ini adalah $\alpha = 0.94$.

Terakhir menggunakan skala *locus of control* versi pengembangan Rotter *internal-external locus of control scale* berdasarkan teori Pettijohn yang dikembangkan dengan tes benar atau salah (Pettijhon, 2005). Tes ini sebanyak 20 aitem berdasarkan konsep asli Rotter. Item pada skala ini dinilai 0 atau 5, nilai tes berkisar dari 0 atau sama dengan *locus of control* eksternal yang sangat kuat sampai dengan 100 yaitu *locus of control* internal sangat kuat. Salah satu pertanyaan pada skala ini adalah “seseorang harus bisa menentukan takdirnya sendiri” atau “saya tidak pernah mencoba sesuatu yang tidak saya yakini”. Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* pada skala ini sangat baik yakni $\alpha = 0.92$.

Prosedur Penelitian

Penelitian ini dimulai dengan menerjemahkan alat ukur terlebih dahulu, yakni skala *turnover intention* dan meminta pendapat para ahli untuk mengecek Bahasa terjemahan yang digunakan apakah sudah layak dan bisa dipahami oleh orang pada umumnya. Setelah itu, menyiapkan alat ukur kedalam *google form* dan mulai membagikan untuk di *tryout* terlebih dulu pada karyawan yang bekerja di kementerian dan swasta selama 2-3 minggu. Hasil pengujian mendapatkan hasil reliabilitas alat ukur *turnover intention* sebesar 0.714 dengan jumlah aitem 14 dan indeks validitas 0.332-0.711, untuk hasil reliabilitas *job satisfaction survey* sebesar 0.638 dengan jumlah item 35 dan indeks validitas 0.307-0.496, dan untuk hasil reliabilitas *locus of control* internal 0.67 dengan jumlah aitem 20 dan indeks validitas 0.377-0.500.

Selanjutnya peneliti menyebarkan alat ukur pada subjek yang bekerja di kementerian dan swasta secara daring menggunakan *google from*. Peneliti

menemui kendala-kendala selama proses penyebaran alat ukur seperti, subjek yang masih tidak mengerti dengan jelas apa maksud dari beberapa pernyataan yang ada dalam alat ukur, peneliti yang juga tidak terlibat langsung atau bertemu langsung dengan subjek yang menjadikan adanya dugaan subjek tidak memilih berdasarkan keadaan subjek saat itu. Setelah data terkumpul, peneliti kemudian melakukan analisis data.

Analisis Data

Metode analisa data yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan pengujian *Moderated Regression Analysis* (MRA) pada program spss v.22 for windows (Ghazali, 2011). Teknik ini menguji hubungan antara variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dimoderasi oleh variabel *locus of control*.

Hasil Penelitian

Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil pengujian menggunakan statistik menunjukkan nilai Standar Deviasi (SD), nilai rata-rata (Mean), dan nilai korelasi dari masing-masing variabel sebagai berikut.

Tabel 1. Deskripsi Data

Variabel	Mean	SD	1	2	3
Kepuasan Kerja (X)	2.61	.23	1	-0.13	.42**
Locus of Control Internal (M)	0.42	.12		1	.08**
<i>Turnover Intention</i> (Y)	2.53	.31			1

Keterangan : ** $p < 0.01$

Hasil uji dengan menggunakan statistic menunjukkan nilai *Mean* (M) dan Standar Deviasi (SD) pada masing-masing variabel. Variabel *turnover intention* memiliki rata-rata (M=2.53, SD=0.31), variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata (M=2.61, SD=0.23), dan variabel *locus of control* internal memiliki ilia rata-rata (M=0.42, SD=0.12). Hasil uji antar variabel memperlihatkan hasil hubungan yang positif pada masing-masing variabel. Variabel kepuasan kerja berhubungan signifikan negatif dengan *locus of control* internal ($r = -0.13$, $p < 0.01$), kepuasan kerja dengan *turnover intention* ($r = 0.42$, $p < 0.01$) dan *locus of control* internal dan *turnover intention* ($r = 0.08$, $p < 0.01$).

Uji Hipotesis

Berdasarkan perolehan data penelitian, maka hasil uji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi peran *locus of control* internal sebagai moderasi pada hubungan kepuasan kerja dan *turnover intention*

Jenis Variabel	β	p-value	ΔR^2
Model 1			
Constant		.00	
Kepuasan Kerja (X)	.42	.00	.18
Locus of Control Internal (M)	.13	.07	
Model 2			
Constant		.00	
Kepuasan Kerja (X)	.39	.00	
Locus of Control Internal (M)	-1.21	.06	
Interaksi (X*M)	.15	.05	.20

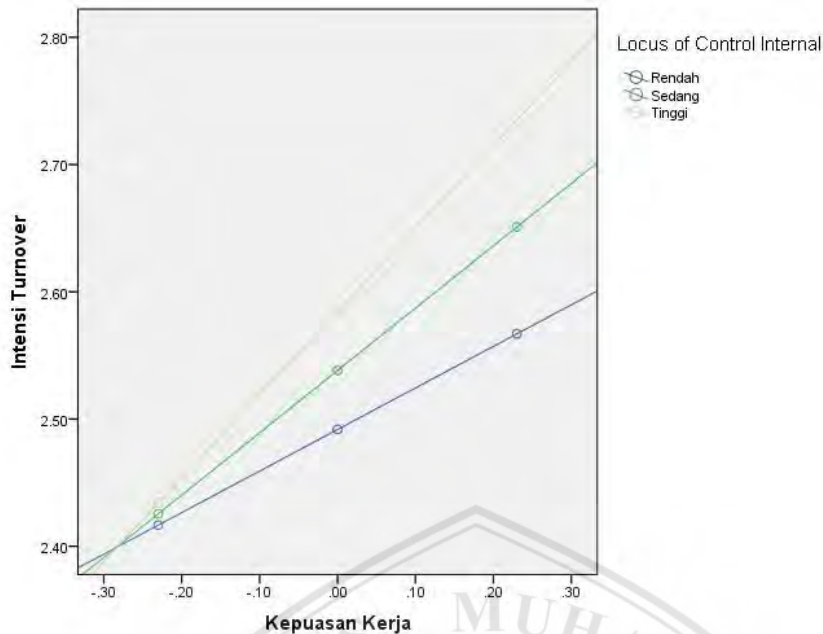
Y: *Turnover intention*

Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Dilihat dari tabel 2, yang menunjukkan ada pengaruh hubungan kepuasan kerja dan *turnover intention* negatif, tetapi ditemukan hasil sebaliknya, pengaruh kepuasan kerja ke *turnover intention* positif ($\beta = 0.39$, $p = 0.00$) sehingga hipotesis pertama ditolak. Hasil tersebut menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja, maka *turnover intention* akan tinggi.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan *locus of control* internal sebagai moderator

Berdasarkan tabel 2, pengaruh *Locus of control* internal sebagai variabel moderator meningkatkan pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* ($\beta = 0.15$; $p = 0.05$). Sementara hipotesis kedua dalam penelitian ini menduga moderasi *locus of control* internal adalah negatif, dengan demikian hipotesis kedua pada penelitian ini ditolak. *Locus of control* internal dapat menjelaskan peningkatan pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar sebesar 20%.



Gambar 2. Grafik Moderasi *locus of control* internal pada hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention*

Ketika kepuasan kerja rendah namun memiliki *locus of control* internal tinggi maka *turnover intention* tetap tinggi. Kepuasan kerja meningkatkan *turnover intention* pada karyawan yang memiliki *locus of control* internal sedang maupun rendah.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan *locus of control* internal sebagai variabel moderator. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula *turnover intention* karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya tawaran pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan saat itu (Wyne., dkk 2006).

Selain itu, karakteristik karyawan juga mempengaruhi hal tersebut. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan Liu dkk (2012) yang menyatakan bahwa umur, status pernikahan, pengalaman kerja, kepuasan kerja secara intrinsik dan ekstrinsik, pujian, pengakuan dan tanggung jawab berkontribusi besar dalam

pengambilan keputusan untuk cenderung melakukan *turnover* pada organisasi atau perusahaan.

Faktor demografi usia juga menjadi salah satu pertimbangan alasan karyawan meninggalkan pekerjaan terlepas dari mereka memiliki kepuasan kerja yang sangat tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan dengan rentang usia 40 tahun kebawah lebih cenderung atau memiliki intensi lebih tinggi untuk melakukan *turnover* dengan alasan mencari pengalaman yang baru yang lebih menantang (Lin & Ding, 2005; Medinah, 2012).

Namun berbeda dari penelitian yang dilakukan sebelumnya yang menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan pada pekerjaan maka semakin rendah *turnover intention* pada pekerjaan tersebut (Robbins, 2008). Hal ini disebabkan karena kebutuhan-kebutuhan karyawan yang terpenuhi. Spector (1997) menjelaskan bahwa kepuasan kerja akan terpenuhi jika kebutuhan gaji, promosi, hubungan dengan atasan, tunjangan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja serta rekan kerja, jenis kerja dan komunikasi terpenuhi. Mathias dan Jackson (2001) menyatakan bahwa dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan menurunkan *turnover intention* dan dengan kepuasan kerja yang tinggi pula akan berdampak baik yang menguntungkan suatu organisasi ataupun individu.

Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa bahwa *locus of control* internal secara positif dan signifikan meningkatkan pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, artinya pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* positif manakala karyawan memiliki *locus of control* internal yang tinggi dan sedang.

Namun, karyawan yang memiliki *locus of control* internal yang rendah berdampak pada pengaruh kepuasan kerja dan *turnover intention* yang rendah. Sumbangsi efektivitas *locus of control* internal terhadap pengaruh kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada penelitian ini sebesar 20 %. Hal ini terjadi karena karyawan dengan *locus of control* internal yang tinggi serta kepuasan kerja yang tinggi akan lebih termotivasi dalam melakukan pembaharuan didalam perusahaan. Namun, apabila hal ini tidak dapat ditanggulangi oleh manajemen maka karyawan tersebut akan cenderung *turnover*. Selain itu, adanya variasi

karakteristik subjek dalam hal ini gender, perbedaan daerah pekerjaan, budaya serta jenis wilayah pekerjaan yang menyebabkan *locus of control* internal secara positif memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (Gangai, Mahakud, & Sharman, 2016).

Penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *locus of control* internal memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Karena orang yang memiliki *locus of control* internal paham akan penguatan atau sebuah hasil yang menjadikan kesuksesan atau kegagalan adalah hasil usaha mereka sendiri (Lin & Ding, 2005).

Keterbatasan pada penelitian ini adalah pengambilan data yang dilakukan dalam jaringan, sehingga peneliti tidak bisa memastikan apakah responden benar-benar mengisi kuesioner benar-benar sesuai dengan mereka atau tidak.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* internal tidak dapat menurunkan pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Implikasi dari penelitian ini penting bagi manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi untuk membantu menyediakan kebutuhan dan lingkungan yang sesuai serta program pelatihan yang memuaskan dan memotivasi karyawan untuk membangun keinginan berkompetitif jangka panjang para karyawan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan meninjau ulang alat ukur yang digunakan dan memperbaiki kesalahan-kesalahan kata dalam penerjemahan serta lebih mempertimbangkan lagi jumlah-jumlah item yang akan digunakan juga mempertimbangkan teknik pengambilan data yang digunakan apakah dalam jaringan atau luar jaringan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abate, J., & Schaefer, T. (2018). Understanding generational identity, job burnout, job satisfaction, job tenure and turnover intention. *Journal of Organizational Culture*, 22(1), 1939–4691.
- Alshammari, M. A., Ayed, B., Qaied, A. L., Al-mawali, H., & Matalqa, M. (2016). What drives employee ' s involvement and urnover intentions : Empirical investigation of factors influencing employee involvement and turnover intentions? *International Review of Management and Marketing*, 6(2), 298–306.

- Arshadi, N., & Damiri, H. (2013). The relationship of job stress with turnover intention and job performance: Moderating role of OBSE. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84(2003), 706–710. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.631>.
- Azwar, S (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Blau, GJ. (1987). Locus of control as a potential moderator of the turnover process, *Journal of Occupational Psychology*.60(1), 21-29.
- Bluedorn, A. (1982). A unified model of turnover from organization. *Human Relations*, 35 (2), 135-153. <http://doi.org/10.1177/001872678203500204>.
- Bothma, F. Chris dan Roodt, Gert. (2012). Work-Based identity and work engagement as potential antecedents of task performance and turnover intention: Unravelling a complex relationship. SA. *Journal of Industrial Psychology*, 38, 1-17.
- Chen, Y., Wang, C., & Cheng, W. (2010). Structural investigation of the relationship between working satisfaction and employee turnover. *The Journal of Human ...*, 6(1), 41–50.
- Cohen, A., & Golan, R. (2007). Predicting absenteeism and turnover intentions by past absenteeism and work attitudes: An empirical examination of female employees in long term nursing care facilities. *Career Development International*, 12, 416–432. <https://doi.org/10.1108/13620430710773745>.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. (V. Knight, Ed) (Fourth Edi). London: SAGE Publications Inc.
- Gangai, K. N., Mahakud, G. C., & Sharma, V. (2016). Association between locus of control and job satisfaction in employees: A critical review. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(2). <https://doi.org/18.01.179/20160302>
- George, MJ., & Jones GR. (1996). The experience of work and turnover intentions: Interactive effects of value attainment, job satisfaction, and positive mood. *Journal of Applied Psychology*, 8(3), 318-325.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James LJ, James H (2000). *Organizational and management behaviour, structure, process*. London: McGraw-Hill Inc.
- Greenberg J, Baron RA. (2003). *Behavior in Organization*, Prentice Hall Inc. Seventh Edition.
- Griffeth, R. W. (2000). A meta-analysis of antecedent and correlates of employee turnover: Update, moderator tests and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 3(26), 463-488.
- Hayes, T. M. (2015). Demographic characteristics predicting employee turnover

intentions.

- Hofaidhllaoui, M., & Chhinzer, N. (2014). The relationship between satisfaction and turnover intentions for knowledge workers. *EMJ - Engineering Management Journal*, 26(2), 3–9. <https://doi.org/10.1080/10429247.2014.11432006>
- Hom, P. W., Griffeth, R. W., Sellaro, C. L. (1984). The validity of Mobley's (1977) model of employee turnover. *Organizational Behavior and Human Performance*, 34(2), 141–174. [http://doi.org/10.1016/0030-5073\(84\)90001-1](http://doi.org/10.1016/0030-5073(84)90001-1).
- Huang, H. (2006). Understanding culinary arts workers: Locus of control, job satisfaction, work stress and turnover intention. *Human Resources in the Foodservice Industry*, 151–168. <https://doi.org/10.1300/J369v09n02>.
- Ivancevich, M. J. (2007). *Human Resource Management*. McGraw-Hill Irwin. 2007. Universitas Indiana.
- Jacobs, E., Roodt, G. (2007). The development of a knowledge sharing construct to predict turnover intentions. *Aslib proceedings: New Information Perspective*, 59(3), 229–248. <http://doi.org/10.1108/00012530710752034>.
- Jacobs, Chris and Roodt, Gert. (2011). A human capital predictive model for agent performance in contact centres, SA. *Journal of Industrial Psychology*. 37, 1–19.
- Khattak, A. J., & Ahmad, G. (2016). Impact of abusive supervision on job satisfaction and turnover intention: Role of power distance as a moderator. *City University Research Journal*, 6(1), 122–136. <https://doi.org/10.1016/j.seppur.2011.09.041>.
- Kreitner, R & Kinicki, A. (2003). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kreitner, Robert, & Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi (Organisasi Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lin, C., & Ding, C. G. (2005). Moderating effect of the locus of control on the process of turnover intentions for high-tech personnel. *Asia Pacific Management Review*, 10(5), 303–313.
- Lu, L., Lu, A. C. C., Gursoy, D., & Neale, N. R. (2016). Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions: A comparison between supervisors and line-level employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(4), 737–761. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2014-0360>
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andy.
- Mathias, L. R. & Jackson, H. J. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta.
- Mayende, T. S., & Musenze, I. A. (2014). Personality dimensions and job turnover intentions: findings from a university context. *International Journal of ...*, 4(2), 153–164. Retrieved from http://ijmbr.srbiau.ac.ir/article_2493_0.html.

- Medina, E. (2012). Job satisfaction and employee turnover intention : what does organizational culture have to do with it? *Columbia University*, 1–44. <https://doi.org/10.1093/jopart/mum013>.
- Mobley, William H. 1977. Intermediate Linkages in the Relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62, 237-240.
- Newman, D. A., & Lyon, J. S. (2009). Recruitman efforts to reduce adverse impact: Targeted recruiting for personality, cognitive ability, and diversity. *Jornl of Applied Psychology*, 94(2), 298-317. <http://doi.org/10.1037/a0013472>.
- Oluwafemi, O. J. (2013). Predictors of turnover intention among employees in nigeria ' s oil industry. *Issn 2029-4581. Organizations and markets in emerging economies*, 2013, vol. 4, no. 2(8), 4(2), 42–63.
- Robbins, Stephen P. (1998). Spesific determinants of work motivation, competence, organizational climate, job satisfaction and individual performance: A study among lecturea. *Journal of Business and Management Sciences*. Vol 4. No. 3, 53-59.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Indonesia: Prentice Hall.
- Rusdi, M., Hubeis, A. V. S., Affandi, M. J., & Dharmawan, A. H. (2015). Employee turnover intentions in indonesian banking. *International Journal of Information Technology and Business Management*, 38(1), 31–36.
- Tian-Foreman, W. (2009). Job satisfaction and turnover in the Chinese retail industry. *Chinese Management Studies*, 3(4), 356-378. <http://doi.org/10.1108/17506140911007503>.
- Sapila, E. (2013). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada dinas pendidikan Kabupaten Pasaman. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 2(5).
- Sarker, S, J., Crossman, A., & Chinmeteepiticck, P. (2003). The Relationship of age and length of service with job satisfaction: an examining of hotel employes in Thailand. *Journal of Managerial Psychology*, 18 (7), 754-758.
- Schyns (2007). Turnover intention and preparedness for change: Explorin leader member exchange and occupational self-efficacy as antecedents of two employability predictors. *Caree Development International*, 12 (07):660:679. <http://doi.org/10.1108.1362043071084413>.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction*. USA: SAGE Publications, Inc.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

INDEKS

Emosi positif	: 6
<i>Internal-external locus of control scale</i>	: 10
<i>Job satisfaction survey</i>	: 10
Komitmen organisasi	: 2
Kepribadian	: 6
Kepuasan kerja 15.	: 3,4,5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14,
<i>Locus of control internal</i>	: 4, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15.
Moderator	: 5, 9, 13.
Produktivitas organisasi	: 3.
Persepsi	: 4.
Resign	: 5.
Stress kerja	: 2, 3.
Skala <i>turnover</i> intention	: 9.
Skala kepuasan kerja	: 9.
Skala <i>locus of control</i>	: 9.
<i>Turnover intention</i> 15.	: 1,2,3,4,5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14,
Work engagement	: 6.



LAMPIRAN

Turnover Intention Scale

NO	Pernyataan
1	<i>I consider leaving my current job</i> Saya mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini
2	<i>I scan newspapers and other forms of social media for job opportunities.</i> Saya melihat surat kabar dan media sosial untuk mencari peluang kerja lain
3	<i>My current job satisfies my personal needs</i> Pekerjaan saya saat ini memenuhi kebutuhan pribadi saya
4	<i>Opportunities to achieve goals at my workplace are jeopardized.</i> Peluang untuk mencapai tujuan di tempat kerja saya terancam.
5	<i>My most important needs at work are compromised</i> Adanya kompromi ditempat kerja adalah kebutuhan saya yang paling penting
6	<i>I day dream about a different job that will suit my personal needs.</i> Saya bermimpi tentang pekerjaan berbeda yang akan sesuai dengan kebutuhan pribadi saya.
7	<i>The probability that I will leave my current job, if I get another suitable offer is.</i> saya akan meninggalkan pekerjaan saya saat ini, jika saya mendapatkan tawaran lain yang cocok.
8	<i>I look forward to another day at work.</i> Saya menantikan hari lain di tempat kerja.
9	<i>I think about opening my own business.</i> Saya berpikir tentang membuka bisnis saya sendiri.
10	<i>Family responsibilities prevent me from leaving my current employer.</i> Tanggung jawab keluarga mencegah saya meninggalkan pekerjaan saya saat ini.
11	<i>My interests in social benefit schemes (pension, provident fund and medical aid) prevents me from leaving my current employer.</i> Adanya tunjangan sosial (dana pensiun, dana jaminan dan bantuan medis) mencegah saya meninggalkan pekerjaan saya saat ini.
12	<i>I am emotionally agitated when arriving home from work.</i> Saya secara emosional gelisah ketika tiba di rumah dari kantor.
13	<i>My current job affects my personal wellbeing</i> Pekerjaan saya saat ini mempengaruhi kesejahteraan pribadi saya
14	<i>The trouble of relocating prevents me from leaving my current employer.</i> Masalah relokasi mencegah saya meninggalkan pekerjaan saya saat ini.

turnover intention scale

Aspek	Item Favorable	Item Unfavorable	Jumlah
Personal	1,12,13	3,10	5
Karakteristik pekerjaan	6,9,2	14	4
Organisasional	4,7,8	5,11	5
Total			14

Blue Print *turnover intention scale*

Skala Kepuasan Kerja

No	Pernyataan
1	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.
2	Sangat sedikit kesempatan promosi dalam pekerjaan saya.
3	Atasan saya cukup kompeten dalam melaksanakan pekerjaannya.
4	Saya tidak puas dengan tunjangan yang saya dapatkan.
5	Ketika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya mendapatkan penghargaan yang memang seharusnya saya terima.
6	Banyaknya aturan dan prosedur menyebabkan saya sulit melakukan pekerjaan.
7	Saya senang dengan orang-orang yang bekerja bersama saya.
8	Saya merasa terkadang pekerjaan saya tidak berarti.
9	Komunikasi nampaknya terjalin dengan baik dalam organisasi ini.
10	Jumlah kenaikan gaji cenderung rendah.
11	Orang-orang yang bekerja dengan baik memiliki kesempatan untuk dipromosikan secara adil di organisasi ini.
12	Saya diperlakukan tidak adil oleh atasan saya.
13	Tunjangan-tunjangan diberikan organisasi ini sama baiknya dengan organisasi lain.
14	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan tidak dihargai.
15	Saya harus bekerja lebih keras karena rekan kerja saya kurang kompeten.
16	Saya suka melakukan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan saya.
17	Tujuan dari organisasi ini tidak jelas bagi saya.
18	Saya merasa tidak dihargai oleh perusahaan jika dilihat dari gaji yang saya terima.
19	Proses promosi di organisasi ini sama dengan di organisasi lain.
20	Atasan saya kurang memperhatikan bawahannya.
21	Tunjangan yang didapatkan cukup adil.

22	Terdapat beberapa penghargaan bagi mereka yang bekerja disini.
23	Saya banyak melakukan pekerjaan di tempat kerja.
24	Saya merasa nyaman dengan rekan kerja saya.
25	Terkadang saya merasa bahwa saya tidak tahu apa yang terjadi di organisasi tempat saya bekerja.
26	Saya merasa bangga ketika melakukan pekerjaan saya.
27	Saya merasa puas dengan peluang saya untuk memperoleh kenaikan gaji.
28	Terdapat beberapa tunjangan yang tidak saya miliki tetapi seharusnya saya miliki.
29	Saya menyukai atasan saya.
30	Saya memiliki banyak tugas.
31	Saya merasa bahwa usaha yang saya lakukan tidak diberi penghargaan dengan cara yang seharusnya.
32	Saya puas dengan kesempatan saya untuk dapat dipromosikan.
33	Ada banyak perselisihan dan pertengkaran saat di tempat kerja.
34	Pekerjaan saya mengasyikkan.
35	Tugas-tugas pekerjaan saya tidak sepenuhnya dijelaskan dengan baik.

Skala *Locus of Control*

No.	Pernyataan	Benar	Salah
1	Saya selalu mendapatkan apa yang saya inginkan dalam hidup saya		
2	Saya perlu mendapatkan informasi terbaru dari berita-berita terkini		
3	Saa tidak pernah tahu kepada siapa saya harus memihak		
4	Saya tidak benar-benar mempercayai keberuntungan atau kebetulan		
5	Saya merasa bias dengan mudah memenangkan undian hadiah (lotre)		
6	Jika saya tidak berhasil dalam melaksanakan suatu tugas, saya cenderung untuk menyerah		
7	Saya biasanya meyakinkan orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai dengan cara saya		
8	Orang-orang bisa membuat perbedaan suatu hal jika bisa mengontrol perbuatan jahat		
9	Kesuksesan yang saya peroleh sebagian besar merupakan kebetulan		
10	Pernikahan adalah hal yang gambling (untung-untungan)		
11	Seseorang harusnya bisa menentukan takdirnya sendiri		
12	Tidak penting bagi saya untuk menggunakan hak pilih		
13	Hidup saya terasa seperti serangkaian kejadian acak		

14	Saya tidak pernah mencoba sesuatu yang tidak saya yakini
15	Saya layak mendapatkan kehormatan dan penghargaan dari yang saya harus terima
16	Seseorang bisa menjadi kaya jika berani mengambil resiko
17	Pemimpin akan mendapatkan keberhasilan jika mau berusaha keras
18	Ketekunan dan kerja keras biasanya bisa mendatangkan keberhasilan
19	Sangat sulit untuk mngetahui siapa teman sejati saya
20	Orang lain biasanya mengendalikan hidup saya
Skala <i>locus of control</i> internal	



CONTOH SKALA:

PERNYATAN KESEDIAAN

IDENTITAS DIRI

Nama/Inisial :

Umur :

Jenis Kelamin :

Pekerjaan :

Dengan ini saya menyatakan bahwa, saya mengisi skala ini tidak dengan paksaan atau tekanan dari pihak tertentu. Melainkan mengisinya dengan suka rela demi membantu terwujudnya penelitian ilmiah ini.

Semua jawaban yang saya berikan merupakan murni dari apa yang saya alami bukan berdasarkan pada pandangan orang lain pada umumnya dan saya mengizinkan bahwa jawaban saya tersebut dapat dipergunakan sebagai data untuk penelitian ilmiah ini.

Malang, Januari 2019

Menyetujui

(.....)

Nama Dicantumkan

PETUNJUK PENGISIAN

Dalam skala ini terdapat 3 skala yang harus anda isi, bacalah dan pahami pada setiap masing-masing pernyataan. skala ini bersifat sangat pribadi dan dijaga kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon teman-teman dapat mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya yang paling sesuai dengan diri teman-teman, dengan cara memberikan tanda check list (√) pada salah satu jawaban yang tersedia.

Adapun pilihan jawabannya sebagai berikut :

SS : Jika jawaban pernyataan “Sangat Sesuai” dengan diri Anda

S : Jika jawaban pernyataan “Sesuai” dengan diri anda

TS : Jika jawaban pernyataan “Tidak Sesuai” dengan diri anda

STS : Jika jawaban pernyataan “Sangat Tidak Sesuai” dengan Diri anda

CONTOH CARA MENGERJAKAN

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya sering membentak teman ketika saya mengajaknya berbicara				√

Jika teman-teman keliru mengisi dan mau mengganti jawaban, maka cara memperbaikinya adalah sebagai berikut :

Teman-teman dapat memberikan tanda (X) pada pilihan jawaban pertama dan kemudian teman-teman dapat memberikan tanda check list (√) pada jawaban yang teman-teman anggap paling sesuai.

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya sering membentak teman ketika saya mengajaknya berbicara		√		X

Skala I

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini				
2	Saya melihat surat kabar dan media sosial untuk mencari peluang kerja lain				
3	Pekerjaan saya saat ini memenuhi kebutuhan pribadi saya				
4	Peluang untuk mencapai tujuan di tempat kerja saya terancam				
5	Adanya kompromi ditempat kerja adalah kebutuhan saya yang paling penting				
6	Saya bermimpi tentang pekerjaan berbeda yang akan sesuai dengan kebutuhan pribadi saya.				
7	Saya akan meninggalkan pekerjaan saya saat ini, jika saya mendapatkan tawaran lain yang cocok.				
8	Saya menantikan hari lain di tempat kerja.				
9	Saya berpikir tentang membuka bisnis saya sendiri				
10	Tanggung jawab keluarga mencegah saya meninggalkan pekerjaan saya saat ini.				
11	Adanya tunjangan sosial (dana pensiun, dana jaminan dan bantuan medis) mencegah saya meninggalkan pekerjaan saya saat ini.				
12	Saya secara emosional gelisah ketika tiba di rumah dari kantor.				
13	Pekerjaan saya saat ini mempengaruhi kesejahteraan pribadi saya				
14	Masalah relokasi mencegah saya				

	meninggalkan pekerjaan saya saat ini.				
--	---------------------------------------	--	--	--	--

Skala II

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Pekerjaan itu saya rasakan sebagai sesuatu yang berarti , bermanfaat atau penting.				
2.	Saya menyadari bahwa saya yang bertanggung jawab atas hasil pekerjaan itu secara pribadi.				
3.	Karyawan dapat memastikan mengenai hasil kerjanya, apa saja yang telah dicapai dan memuaskan atau tidak.				
4.	Kepuasan terhadap berbagai jenis tunjangan yang ada.				
5.	Kepuasan terhadap tingkat gaji.				
6.	Kepuasan terhadap kenaikan gaji.				
7.	Kepuasan terhadap promosi berdasarkan senioritas karyawan.				
8.	Kepuasan terhadap promosi berdasarkan kinerja karyawan.				
9.	Pimpinan berorientasi pada pegawai.				
10.	Pimpinan yang mengutamakan partisipasi pegawai.				
11.	Rekan kerja yang ramah dan menyenangkan.				
12.	Rekan kerja yang memiliki kemiripan dalam nilai-nilai dan perilaku.				

Skala III

No	Pernyataan	Benar	Salah
1	Saya selalu mendapatkan apa yang saya inginkan dalam hidup saya		
2	Saya perlu mendapatkan informasi terbaru dari berita-berita terkini		
3	Saa tidak pernah tahu kepada siapa saya harus memihak		
4	Saya tidak benar-benar mempercayai keberuntungan atau kebetulan		
5	Saya merasa bias dengan mudah memenangkan undian hadiah (lotre)		

6	Jika saya tidak berhasil dalam melaksanakan suatu tugas, saya cenderung untuk menyerah		
7	Saya biasanya meyakinkan orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai dengan cara saya		
8	Orang-orang bisa membuat perbedaan suatu hal jika bisa mengontrol perbuatan jahat		
9	Kesuksesan yang saya peroleh sebagian besar merupakan kebetulan		
10	Pernikahan adalah hal yang gambling (untung-untungan)		
11	Seseorang harusnya bisa menentukan takdirnya sendiri		
12	Tidak penting bagi saya untuk menggunakan hak pilih		
13	Hidup saya terasa seperti serangkaian kejadian acak		
14	Saya tidak pernah mencoba sesuatu yang tidak saya yakini		
15	Saya layak mendapatkan kehormatan dan penghargaan dari yang saya harus terima		
16	Seseorang bisa menjadi kaya jika berani mengambil resiko		
17	Pemimpin akan mendapatkan keberhasilan jika mau berusaha keras		
18	Ketekunan dan kerja keras biasanya bisa mendatangkan keberhasilan		
19	Sangat sulit untuk mengetahui siapa teman sejati saya		
20	Orang lain biasanya mengendalikan hidup saya		

Hasil Analisis

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 3.2.02

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D.

www.afhayes.com

Documentation available in Hayes (2018).

www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : IT
X : KK
W : LOC

Sample

Size: 161

OUTCOME VARIABLE:

IT

Model Summary

R	R-sq	MSE	r	df1	df2	p
,4619	,2133	,0797	14,1915	3,0000	157,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,5382	,0224	113,5105	,0000	2,4940	2,582
KK	,4901	,1100	4,4555	,0000	,2728	,7073
LOC	,3705	,1809	2,0475	,0423	,0131	,7279
Int_1	1,3062	,6272	2,0826	,0389	,0674	2,5451

Product terms key:

Int_1 : KK x LOC

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0217	4,3372	1,0000	157,0000	,0389

Focal predict: KK (X)

Mod var: LOC (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

LOC	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-,1251	,3266	,1618	2,0185	,0452	,0070	,6462
,0000	,4901	,1100	4,4555	,0000	,2728	,7073
,1251	,6535	,1017	6,4288	,0000	,4527	,8543

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

KK LOC IT .
 BEGIN DATA.

-,2302	-,1251	2,4166
,0000	-,1251	2,4918
,2302	-,1251	2,5670
-,2302	,0000	2,4254
,0000	,0000	2,5382
,2302	,0000	2,6510
-,2302	,1251	2,4341
,0000	,1251	2,5845
,2302	,1251	2,7350

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

KK WITH IT BY LOC .

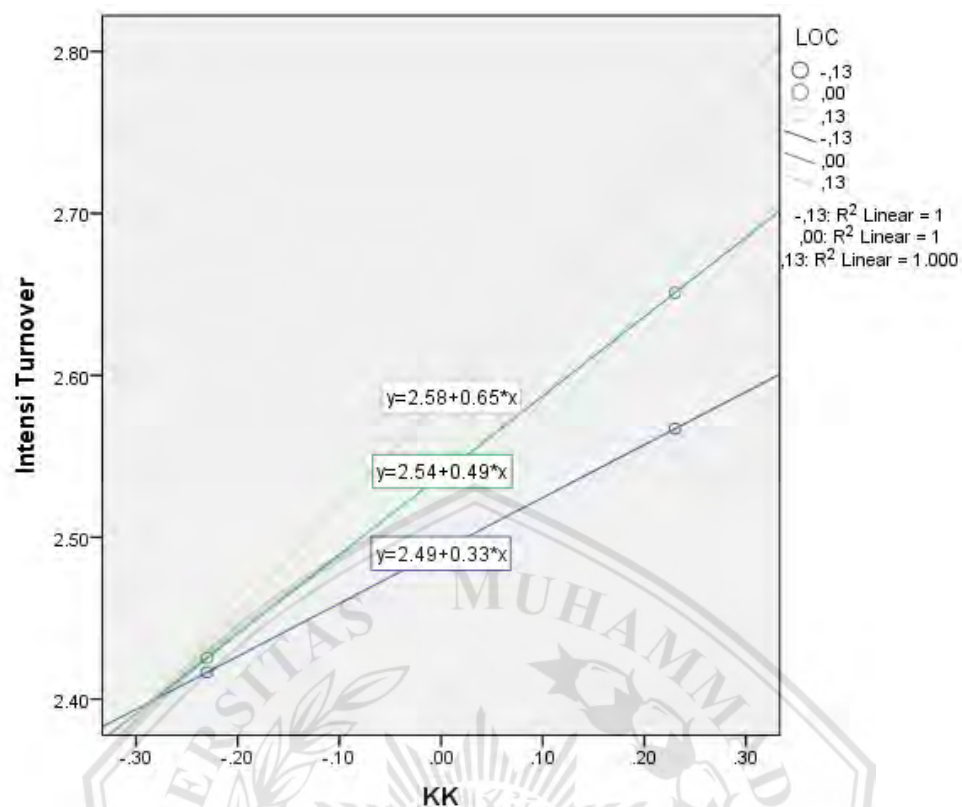
***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
 95,0000

W values in conditional tables are the mean and +/- SD from the mean.

NOTE: The following variables were mean centered prior to analysis:

LOC KK
 ----- END MATRIX -----



Reliabilitas *Turnover Intention*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	31.36	25.541	.560	.667
Item2	31.02	27.857	.332	.700
Item3	31.66	28.392	.463	.688
Item4	31.58	28.942	.358	.698
Item5	31.44	32.945	-.136	.744
Item6	31.00	25.633	.639	.660
Item7	30.76	24.472	.711	.646
Item8	30.94	25.976	.600	.665
Item9	30.46	26.662	.531	.675
Item10	31.36	30.766	.079	.729

Item11	31.16	28.545	.242	.713
Item12	31.60	28.776	.338	.699
Item13	30.76	33.737	-.213	.759
Item14	30.66	30.637	.135	.720

Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.683	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	89.08	46.932	.401	.661
Item2	89.60	51.265	-.038	.694
Item3	88.98	50.591	.043	.686
Item4	89.70	48.663	.180	.678
Item5	89.12	46.189	.437	.657
Item6	89.92	49.626	.136	.681
Item7	88.86	48.858	.248	.673
Item8	90.14	47.960	.273	.671
Item9	89.00	47.388	.342	.665
Item10	89.22	49.196	.148	.680
Item11	89.12	47.781	.297	.669
Item12	90.26	48.360	.240	.673
Item13	89.40	49.878	.094	.684
Item14	90.16	48.137	.238	.673
Item15	89.88	46.230	.462	.656
Item16	88.96	47.753	.449	.663
Item17	90.24	48.717	.222	.675
Item18	90.04	51.468	-.055	.695
Item19	89.50	49.153	.213	.675
Item20	90.24	49.329	.150	.680
Item21	89.40	50.612	.041	.687
Item22	89.30	49.929	.107	.682
Item23	89.06	47.690	.496	.661
Item24	89.06	48.588	.309	.670

Item25	89.76	50.104	.081	.685
Item26	88.94	50.343	.100	.682
Item27	89.10	48.173	.314	.669
Item28	89.60	48.122	.248	.672
Item29	89.16	50.872	.010	.689
Item30	89.22	48.257	.355	.667
Item31	89.96	50.488	.052	.686
Item32	89.34	47.821	.410	.664
Item33	89.98	52.061	-.109	.697
Item34	89.14	50.694	.030	.687
Item35	89.64	48.113	.307	.669

Reliabilitas *Locus of Control* Internal

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.607	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	8.32	6.916	.061	.620
item2	7.86	7.429	-.124	.620
item3	8.38	6.404	.268	.585
item4	8.46	7.437	-.128	.648
item5	8.54	6.866	.111	.609
item6	8.68	6.916	.160	.600
item7	8.10	7.724	-.236	.659
item8	7.96	6.529	.381	.573
item9	8.58	6.330	.377	.568
item10	8.72	7.267	-.015	.618
item11	8.12	7.128	-.003	.627
item12	8.68	7.242	-.016	.621
item13	8.66	6.270	.500	.556
item14	8.66	6.270	.500	.556
item15	7.96	6.529	.381	.573
item16	7.96	6.529	.381	.573
item17	7.96	6.529	.381	.573
item18	8.66	6.270	.500	.556
item19	8.66	6.270	.500	.556
item20	8.66	6.270	.500	.556

Tabel Data Penelitian

No	Jenis Kelamin	Usia	Status Pekerjaan	Mean DS	Mean R	Mean Keb.
1	Perempuan	26 tahun	Bekerja	1.03	1.36	0.70
2	Perempuan	28 tahun	Bekerja	2.54	2.57	0.70
3	Laki-Laki	25 tahun	Bekerja	2.46	2.57	0.70
4	Perempuan	24 tahun	Bekerja	2.60	2.71	0.70
5	Laki-Laki	25 tahun	Bekerja	2.57	2.36	0.70
6	Laki-Laki	25 tahun	Bekerja	2.40	3.07	0.70
7	Perempuan	40 tahun	Bekerja	2.40	2.29	0.65
8	Perempuan	38 tahun	Bekerja	2.71	2.79	0.65
9	Perempuan	28 tahun	Bekerja	2.80	2.86	0.60
10	Laki-Laki	26 tahun	Bekerja	2.29	2.07	0.60
11	Perempuan	52 tahun	Bekerja	2.51	2.36	0.60
12	Perempuan	21 tahun	Bekerja	2.69	2.29	0.60
13	Perempuan	20 tahun	Bekerja	2.66	2.43	0.60
14	Laki-Laki	42 tahun	Bekerja	3.20	3.71	0.60
15	Perempuan	26 tahun	Bekerja	2.63	2.79	0.60
16	Laki-Laki	38 tahun	Bekerja	2.77	2.93	0.60
17	Perempuan	37 tahun	Bekerja	2.57	2.93	0.60
18	Perempuan	52 tahun	Bekerja	2.66	2.86	0.60
19	Perempuan	24 tahun	Bekerja	2.66	2.43	0.60
20	Laki-Laki	24 tahun	Bekerja	2.54	2.93	0.60
21	Perempuan	36 tahun	Bekerja	2.63	1.79	0.60
22	Perempuan	34 tahun	Bekerja	2.54	2.36	0.60
23	Perempuan	35 tahun	Bekerja	2.63	2.36	0.60
24	Perempuan	51 tahun	Bekerja	2.74	2.36	0.55
25	Perempuan	28 tahun	Bekerja	2.86	3.07	0.55
26	Perempuan	43 tahun	Bekerja	2.63	2.29	0.55
27	Laki-Laki	51 tahun	Bekerja	2.69	2.71	0.55
28	Laki-Laki	21 tahun	Bekerja	2.46	2.57	0.55
29	Perempuan	25 tahun	Bekerja	2.89	2.14	0.55
30	Perempuan	23 tahun	Bekerja	2.60	2.50	0.55
31	Laki-Laki	47 tahun	Bekerja	2.54	2.21	0.55
32	Perempuan	24 tahun	Bekerja	2.66	2.64	0.55
33	Perempuan	28 tahun	Bekerja	2.46	2.50	0.55
34	Laki-Laki	51 tahun	Bekerja	2.60	2.43	0.55
35	Laki-Laki	38 tahun	Bekerja	2.69	2.43	0.50
36	Perempuan	42 tahun	Bekerja	2.80	2.57	0.50
37	Perempuan	42 tahun	Bekerja	2.31	2.57	0.50
38	Perempuan	29 tahun	Bekerja	2.80	2.57	0.50
39	Laki-Laki	29 tahun	Bekerja	2.34	2.57	0.50
40	Perempuan	22 tahun	Bekerja	2.60	2.64	0.50
41	Laki-Laki	51 tahun	Bekerja	2.66	3.07	0.50
42	Perempuan	43 tahun	Bekerja	2.57	2.50	0.50
43	Perempuan	22 tahun	Bekerja	2.49	2.21	0.50

44	Perempuan	25 tahun	Bekerja	3.26	2.93	0.50
45	Perempuan	33 tahun	Bekerja	2.66	2.64	0.50
46	Perempuan	28 tahun	Bekerja	2.71	2.57	0.50
47	Perempuan	38 tahun	Bekerja	2.60	2.79	0.50
48	Laki-Laki	54 tahun	Bekerja	2.71	2.79	0.50
49	Perempuan	35 tahun	Bekerja	2.57	2.79	0.50
50	Perempuan	24 tahun	Bekerja	2.74	2.86	0.50
51	Laki-Laki	27 tahun	Bekerja	2.63	2.86	0.50
52	Laki-Laki	27 tahun	Bekerja	2.31	2.57	0.50
53	Perempuan	19 tahun	Bekerja	2.60	2.79	0.45
54	Perempuan	31 tahun	Bekerja	2.54	2.43	0.45
55	Laki-Laki	55 tahun	Bekerja	2.60	2.86	0.45
56	Perempuan	26 tahun	Bekerja	2.37	2.00	0.45
57	Perempuan	27 tahun	Bekerja	2.71	3.00	0.45
58	Laki-Laki	46 tahun	Bekerja	2.66	3.07	0.45
59	Perempuan	36 tahun	Bekerja	2.20	2.36	0.45
60	Laki-Laki	57 tahun	Bekerja	2.71	2.71	0.45
61	Perempuan	43 tahun	Bekerja	2.91	3.29	0.45
62	Laki-Laki	47 tahun	Bekerja	2.46	2.14	0.45
63	Laki-Laki	55 tahun	Bekerja	2.57	3.00	0.45
64	Perempuan	35 tahun	Bekerja	2.51	2.43	0.45
65	Perempuan	35 tahun	Bekerja	2.57	2.36	0.45
66	Perempuan	36 tahun	Bekerja	2.63	2.93	0.45
67	Perempuan	25 tahun	Bekerja	3.06	2.07	0.45
68	Laki-Laki	38 tahun	Bekerja	2.37	2.21	0.45
69	Perempuan	35 tahun	Bekerja	2.43	2.50	0.45
70	Perempuan	35 tahun	Bekerja	2.66	2.29	0.45
71	Perempuan	28 tahun	Bekerja	3.00	2.64	0.45
72	Perempuan	29 tahun	Bekerja	2.43	2.14	0.45
73	Perempuan	42 tahun	Bekerja	3.40	3.14	0.45
74	Perempuan	27 tahun	Bekerja	2.80	2.64	0.45
75	Laki-Laki	56 tahun	Bekerja	2.46	2.14	0.45
76	Laki-Laki	52 tahun	Bekerja	2.80	1.86	0.40
77	Laki-Laki	39 tahun	Bekerja	2.14	2.50	0.40
78	Laki-Laki	56 tahun	Bekerja	2.54	2.43	0.40
79	Perempuan	52 tahun	Bekerja	2.54	2.07	0.40
80	Laki-Laki	52 tahun	Bekerja	2.57	2.29	0.40
81	Perempuan	29 tahun	Bekerja	2.63	2.79	0.40
82	Laki-Laki	52 tahun	Bekerja	2.66	2.57	0.40
83	Perempuan	37 tahun	Bekerja	2.66	2.43	0.40
84	Laki-Laki	43 tahun	Bekerja	2.80	2.86	0.40
85	Laki-Laki	40 tahun	Bekerja	2.60	2.64	0.40
86	Laki-Laki	55 tahun	Bekerja	2.91	2.50	0.40
87	Perempuan	49 tahun	Bekerja	2.31	2.93	0.40
88	Perempuan	30 tahun	Bekerja	2.66	2.57	0.40
89	Perempuan	21 tahun	Bekerja	2.60	2.29	0.40

90	Perempuan	25 tahun	Bekerja	2.69	2.21	0.40
100	Perempuan	25 tahun	Bekerja	2.43	2.57	0.40
101	Laki-Laki	41 tahun	Bekerja	2.31	3.00	0.40
102	Perempuan	37 tahun	Bekerja	2.86	2.50	0.40
103	Perempuan	29 tahun	Bekerja	2.29	2.36	0.40
104	Perempuan	29 tahun	Bekerja	2.49	1.86	0.40
105	Perempuan	29 tahun	Bekerja	2.66	2.86	0.40
106	Perempuan	29 tahun	Bekerja	2.63	2.36	0.40
107	Laki-Laki	29 tahun	Bekerja	2.63	3.14	0.40
108	Laki-Laki	29 tahun	Bekerja	2.89	2.64	0.40
109	Laki-Laki	28 tahun	Bekerja	2.54	2.43	0.40
110	Laki-Laki	29 tahun	Bekerja	2.60	2.14	0.40
111	Laki-Laki	24 tahun	Bekerja	2.57	2.07	0.40
112	Laki-Laki	28 tahun	Bekerja	2.69	2.64	0.35
113	Laki-Laki	25 tahun	Bekerja	2.77	2.50	0.35
114	Perempuan	27 tahun	Bekerja	2.60	2.57	0.35
115	Laki-Laki	28 tahun	Bekerja	2.77	2.71	0.35
116	Laki-Laki	30 tahun	Bekerja	2.57	2.21	0.35
117	Laki-Laki	28 tahun	Bekerja	2.54	2.43	0.35
118	Perempuan	26 tahun	Bekerja	2.54	2.29	0.35
119	Perempuan	25 tahun	Bekerja	2.37	2.57	0.35
120	Laki-Laki	32 tahun	Bekerja	2.29	2.07	0.35
121	Laki-Laki	23 tahun	Bekerja	2.51	2.64	0.35
122	Laki-Laki	32 tahun	Bekerja	2.91	2.86	0.35
123	Perempuan	21 tahun	Bekerja	2.77	2.79	0.35
124	Laki-Laki	32 tahun	Bekerja	2.63	2.36	0.35
125	Laki-Laki	35 tahun	Bekerja	3.00	2.21	0.35
126	Laki-Laki	28 tahun	Bekerja	2.54	2.36	0.35
127	Laki-Laki	28 tahun	Bekerja	2.63	2.50	0.35
128	Laki-Laki	26 tahun	Bekerja	2.51	2.21	0.35
129	Laki-Laki	28 tahun	Bekerja	2.77	2.86	0.35
130	Perempuan	25 tahun	Bekerja	2.54	2.21	0.35
131	Perempuan	21 tahun	Bekerja	2.89	2.71	0.35
132	Laki-Laki	25 tahun	Bekerja	2.71	2.50	0.35
133	Laki-Laki	20 tahun	Bekerja	2.66	2.86	0.35
134	Laki-Laki	30 tahun	Bekerja	2.66	2.21	0.35
135	Laki-Laki	32 tahun	Bekerja	2.69	2.93	0.35
136	Perempuan	28 tahun	Bekerja	2.43	2.36	0.30
137	Laki-Laki	20 tahun	Bekerja	3.17	2.57	0.30
138	Perempuan	22 tahun	Bekerja	2.63	2.43	0.30
139	Laki-Laki	30 tahun	Bekerja	2.86	2.21	0.30
140	Perempuan	45 tahun	Bekerja	2.97	2.36	0.30
141	Perempuan	28 tahun	Bekerja	2.34	2.43	0.30
142	Perempuan	48 tahun	Bekerja	2.77	2.64	0.30
143	Perempuan	29 tahun	Bekerja	2.66	2.86	0.30
144	Perempuan	32 tahun	Bekerja	2.69	2.64	0.30

145	Perempuan	28 tahun	Bekerja	2.60	2.43	0.30
146	Laki-Laki	26 tahun	Bekerja	2.69	2.50	0.30
147	Laki-Laki	24 tahun	Bekerja	2.57	2.07	0.30
148	Laki-Laki	48 tahun	Bekerja	2.69	2.79	0.30
149	Laki-Laki	54 tahun	Bekerja	2.57	2.29	0.30
150	Perempuan	27 tahun	Bekerja	2.37	2.50	0.30
151	Perempuan	25 tahun	Bekerja	2.69	2.93	0.30
152	Laki-Laki	45 tahun	Bekerja	2.49	2.43	0.30
153	Perempuan	28 tahun	Bekerja	2.57	2.43	0.30
154	Perempuan	26 tahun	Bekerja	2.66	2.43	0.25
155	Laki-Laki	27 tahun	Bekerja	2.51	3.07	0.25
156	Laki-Laki	24 tahun	Bekerja	2.71	2.50	0.25
157	Laki-Laki	50 tahun	Bekerja	2.51	2.36	0.25
158	Perempuan	25 tahun	Bekerja	2.60	2.79	0.25
159	Laki-Laki	30 tahun	Bekerja	2.46	2.36	0.25
160	Laki-Laki	56 tahun	Bekerja	2.69	2.57	0.25
161	Perempuan	23 tahun	Bekerja	2.57	2.64	0.20

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	72	44.7	44.7	44.7
Perempuan	89	55.3	55.3	100.0
Total	161	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 19-25 Tahun	38	23.6	23.6	23.6
26-30 Tahun	53	32.9	32.9	56.5
31-45 Tahun	43	26.7	26.7	83.2
46-60 Tahun	27	16.8	16.8	100.0
Total	161	100.0	100.0	

Korelasional

Correlations

		IT	KK	LOC	M
Pearson Correlation	IT	1.000	.418	.076	.236
	KK	.418	1.000	-.125	.227
	LOC	.076	-.125	1.000	.932
	M	.236	.227	.932	1.000
Sig. (1-tailed)	IT	.	.000	.170	.001
	KK	.000	.	.057	.002
	LOC	.170	.057	.	.000
	M	.001	.002	.000	.
N	IT	161	161	161	161
	KK	161	161	161	161
	LOC	161	161	161	161
	M	161	161	161	161

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
IT	2.5335	.31527	161
KK	2.6188	.23019	161
LOC	.4233	.12513	161
M	1.1049	.33168	161

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.418 ^a	.175	.170	.28726	.175	33.715	1	159	.000
2	.443 ^b	.196	.186	.28450	.021	4.101	1	158	.045

a. Predictors: (Constant), KK

b. Predictors: (Constant), KK, M

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	LOC	.130 ^b	1.804	.073	.142	.984
	M	.148 ^b	2.025	.045	.159	.948
2	LOC	-1.211 ^c	-1.869	.063	-.148	.012

a. Dependent Variable: IT

b. Predictors in the Model: (Constant), KK

c. Predictors in the Model: (Constant), KK, M

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.033	.259		3.984	.000
	KK	.573	.099	.418	5.806	.000
	(Constant)	.998	.257		3.879	.000
2	KK	.527	.100	.385	5.249	.000
	M	.141	.070	.148	2.025	.045

a. Dependent Variable: IT